De la division sexuée au partage du travail ?

par Michèle Forté, Myriam Niss, Marie-Claude Rebeuh, Jacques Trautmann, Emmanuel Triby (*)

Le partage du travail est essentiellement abordé aujourd'hui à partir de l'idée d'une gestion différente du temps : le contexte de chômage de masse conduit à donner la priorité à la question de la possibilité de partager le temps de travail entre salariés et chômeurs. Une autre question, plus d'actualité dans les années quatre-vingt qu'aujourd'hui, est celle de la possibilité d'un égal accès aux emplois sans considération de sexe, autrement dit d'un partage du travail entre hommes et femmes. Si l'activité professionnelle des femmes est désormais beaucoup mieux admise, on sait pourtant que les inégalités entre les hommes et les femmes persistent dans le travail et l'emploi : la division des tâches et des fonctions reste dominante et le principe d'égalité professionnelle n'est souvent pas appliqué dans la réalité. Cela se traduit par des traitements différenciés et notamment par des écarts entre les salaires masculins et féminins, qui condensent les effets de plusieurs facteurs et s'expliquent avant tout par ce constat banal de la division sexuée du travail : « *la non-mixité des emplois (...) reste la variable principale* » (R. SILVERA, 1995).

La question de la place des femmes dans le travail industriel n'est pas un fait nouveau. Madeleine GUILBERT (1966), dans l'enquête qu'elle a menée sur les fonctions des femmes dans l'industrie, l'a constaté déjà dans les années soixante. L'espace alsacien offre cependant l'intérêt d'avoir connu à la fin des années quatre-vingt une conjoncture économique plus favorable que le reste de la France et un marché du travail caractérisé par une pénurie de main-d'œuvre fortement déterminée par la concurrence transfrontalière, notamment dans la mécanique et le travail des métaux. Parallèlement, on pouvait observer que les femmes bénéficiaient moins que les hommes des améliorations de conjoncture. Cette situation spécifique a incité quelques entreprises alsaciennes à embaucher des femmes à des postes pour lesquels il ne se trouvait pas d'hommes disponibles sur le marché de l'emploi.

Des actions ont été menées, en relation avec les pouvoirs publics, afin de former des femmes et de les intégrer dans l'industrie mécanique. Ces opérations ont constitué, au moment de leur mise en œuvre, un changement significatif dans le fonctionnement des entreprises concernées. L'accession de femmes à des équipes de travail exclusivement masculines, si elle répondait aux nécessités du marché de l'emploi, était loin d'être anodine. Les expériences avaient d'ailleurs été largement médiatisées et les responsables de ces entreprises « pionnières » s'exprimaient alors volontiers sur la pertinence de l'arrivée des femmes dans des ateliers masculins.

Ces événements ont, en tout état de cause, permis de faire émerger de manière inédite la notion de mixité professionnelle. Dans un autre registre que celui de la diversification des métiers féminins ou des applications du principe d'égalité professionnelle, le concept de mixité professionnelle exprime la prise en considération des formes concrètes de distribution du travail entre des hommes et des femmes associés dans leur activité.

Chargé en 1990 d'évaluer les premières expériences de mise en œuvre de la mixité, le Centre régional associé au Céreq avait montré dans les conclusions de cette première étude (NISS, REBEUH, 1992) que la mixité constituait rarement une fin en soi car son introduction répondait à un besoin conjoncturel. D'ailleurs, interrogés sur "la mixité", les responsables d'entreprises s'exprimaient plus souvent en termes de "travail des femmes" que de souci de promouvoir l'exercice de tâches similaires par des hommes et des femmes ensemble. Et l'on voyait apparaître déjà, en filigrane, des interrogations quant

(*) Cet article reprend les principaux résultats d'une recherche financée par la DARES : *Mixité et partage du travail,* V. CORLIER, F. CRÉZÉ, M. FORTÉ, M. NISS-JVANENKO, P. POLITANSKI, M.C. REBEUH, J. TRAUTMANN, E. TRIBY, BETA-CRA-CEREQ, ULP Strasbourg, 1997.

à la pérennité d'initiatives liées à une pénurie de main-d'œuvre.

Quelques années plus tard, il a semblé important d'étudier l'évolution des entreprises qui avaient mené ces expériences d'ouverture et de déterminer dans quelle mesure celles-ci avaient eu des répercussions durables. Les femmes étaient-elles toujours à leurs postes et les secteurs mixtes s'étaient-ils étendus ?

Le contexte économique a changé et l'Alsace connaît à son tour un chômage important. En quoi ces changements de conjoncture ont-ils influencé l'évolution de la mixité ? Peut-on observer dans les entreprises une dynamique conduisant la direction et les salariés à considérer comme « normal » que l'activité professionnelle soit partagée entre des hommes et des femmes ? Au contraire, cette situation garde-t-elle un caractère exceptionnel ? En résumé, la mixité est-elle en mesure d'offrir des perspectives d'emploi structurelles aux femmes qui veulent exercer un emploi salarié ?

Notre problématique ne porte donc plus seulement sur les modalités d'intégration des femmes affectées à des postes masculins, elle s'intéresse à l'évolution dans la durée des situations de mixité ainsi créées et à l'analyse des contextes et des conditions de cette évolution.

Qu'elle soit fondée sur la nature même des activités professionnelles ou sur leurs conditions d'exercice, la mixité prend des formes diversifiées qui répondent, dans chaque entreprise ou atelier, à des habitudes, des règles, des contraintes. Nous avons défini cette mixité polymorphe en en proposant une typologie qui met en évidence ses multiples facettes et aussi ses contradictions. Ces formes différentes de répartition du travail s'assortissent d'une mutation profonde des représentations des salariés et des responsables d'entreprises en ce qui concerne l'attribution d'un genre au travail.

La répartition du travail entre les hommes et les femmes a sensiblement évolué au fil des années dans les entreprises de notre panel. La division du travail généralement fondée sur des aptitudes supposées masculines et féminines, se traduit par des différences entre les hommes et les femmes selon le type d'activités, les responsabilités exercées et la nature des produits. Mais on peut observer sur une dizaine d'années des dérogations de plus en plus fréquentes à cette division sexuée, découlant de l'intégration de femmes sur des postes traditionnellement masculins.

Ce choix constitue le plus souvent une stratégie sous contraintes, et plus précisément un moyen de relâcher ces contraintes. Autrement dit, c'est la logique générale de l'entreprise qui détermine la décision

Une démarche de terrain

Cette analyse s'appuie principalement sur des observations en entreprises, effectuées en deux étapes (1991 et 1996), ce qui a permis d'appréhender l'évolution des phénomènes analysés. Tous les établissements observés relèvent du secteur industriel, à l'exception d'une régie de transports en commun. Il ne s'agit pas d'entreprises où tous les emplois auraient été mixtes : de fait, les cas de mixité étaient parfois très circonscrits au sein de l'entreprise, à un seul atelier ou à un secteur de production. Le seul critère de sélection du panel réside dans le fait que les entreprises aient intégré des femmes à des postes occupés auparavant par des hommes. Lors de la première enquête de 1991-1992, nous avions retenu l'ensemble des entreprises recensées en Alsace sur cette base, au nombre de sept à l'époque. L'investigation en 1996 a été élargie à trois entreprises qui ont, entre-temps, intégré des femmes à des postes masculins dans le cadre de recrutements, de reconversions ou de promotions.

Les entretiens (une centaine au total) ont eu lieu dans les locaux de travail (ateliers, bureaux, salles de réunion) avec des interlocuteurs hommes et femmes. Le premier contact a toujours été pris auprès du directeur général ou du directeur des ressources humaines. Les personnes rencontrées lors de la précédente enquête de 1991 ont été revues, même si elles n'occupent plus les mêmes fonctions. D'autres personnes impliquées dans la mise en œuvre d'actions de mixité (responsables de production, opérateurs/trices, médecins du travail, etc.) ont été également interrogées. Dans la mesure du possible, nous avons vu les représentants du personnel et les syndicats.

L'équipe d'investigation était constituée de huit personnes au total : nous avons décidé de nous rendre en entreprise en binômes, mixtes dans la plupart des cas. Les entretiens se sont déroulés de manière ouverte, sur le mode de la conversation, en se référant à une grille de questionnement élaborée au préalable par l'équipe de recherche. Cette grille décline, dans une première phase, les grands moments de la vie de l'entreprise (rachat, délocalisation, mouvements sociaux, investissements, nouveaux produits), afin de mettre en évidence son évolution économique et sociale. Une deuxième étape a permis d'aborder les aspects évolutifs de la mixité : organisation et répartition du travail, gestion de la mixité. Enfin, une troisième partie concerne le vécu et les représentations des hommes et des femmes à propos de la répartition du travail.

Tableau 1

Caractéristiques des entreprises observées					
Entreprise (*)	Activité et secteur	Effectif permanent	Femmes	Hommes	Critères de sélection de l'entreprise dans le panel
O-Band	Production bandes vidéo et audio.	343	101	242	Mise en place du travail de nuit pour tout le personnel de production. Constitution d'équipes mixtes.
Powiss	Equipementier automobile. Fabrication pièces métalliques.	245	51	194	Intégration de 15 femmes chômeuses à des postes de soudeurs.
Plaschoc	Equipementier automobile. Transformation de matières plastiques.	100	38	62	Création d'une unité de production avec embauche de demandeuses d'emploi pour postes masculins.
Textivap	Constr. machines textiles. Fabrication d'équipement électroménager.	438	153	285	Requalification de 56 femmes (Plan d'égalité professionnelle).
Profilé Brico	Fabrication et négoce de profilés métalliques et PVC.	120	62	58	Recrutement de 4 demandeuses d'emploi sur robots de soudure.
Transcom	Transports en commun urbains.	398	75	323	Reconversion de receveuses et embauche de femmes conductrices.
Collebois	Fabrication panneaux mélaminés, meubles kit, revêtements sols.	210	30	180	Restructuration atelier emballage et embauche de 9 femmes opératrices.
Contactel	Appareillage électrique.	2000	1 050	950	Embauche de 2 femmes responsables de production. Promotion de 2 femmes chefs d'équipe.
Boîte-Matique	Equipementier automobile (boîtes de vitesse, pompes hydrauliques).	2300	475	1825	Formation et embauche de femmes opératrices de montage (env. 50).
Brickjus	Conditionnement de jus de fruit.	125	64	61	Promotion de 2 femmes chefs de ligne adjointes.

(*) Le nom des entreprises a été modifié pour des raisons d'anonymat.

Tableau 2

Répartition des personnes interrogées																	
Direction D.R.H, responsable communication		Représentants du personnel		Responsables production		Responsables d'ateliers		Chefs d'équipe, animateurs		Techniciens		Opérateurs		Autres		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
13	2	1	1	8	1	7	3	6	9	3	1	8	21	1	7	47	45

47 hommes et 45 femmes ont été rencontrés. Cette relative parité ne se retrouve pas d'une entreprise à l'autre. On observe que les femmes sont moins nombreuses lorsqu'on s'élève dans la hiérarchie. Le nombre de représentants du personnel ne se limite pas aux deux personnes du tableau : il s'agit de celles qui n'exercent que cette fonction dans l'entreprise. Trois autres représentants du personnel ont été interrogés qui sont aussi respectivement opérateur, technicien et animateur.

d'engager un processus de mixité professionnelle, et non une volonté explicite de déroger à la tradition de la division sexuée du travail.

Des mécanismes de déclenchement variés

Les raisons liées à l'engagement dans un tel processus sont diverses parce que les entreprises l'ont mis en œuvre dans des conditions différentes. Cependant, l'évolution du contexte sociétal en constitue la condition de base commune. L'évolution des idées et des mentalités depuis une vingtaine d'années, a été marquée par l'ouverture de l'enseignement à un public plus large, la tertiairisation de l'économie, la transformation des structures familiales et les changements de mode de vie. Elle s'est accompagnée de modifications des rapports entre hommes et femmes, tant du point de vue du fonctionnement de ces relations que de leur perception. Et cette tendance influence les entreprises qui sont amenées à prendre en compte ce qui se passe dans leur environnement social.

La pénurie de main-d'œuvre : une contrainte majeure

En règle générale, c'est la pénurie de main-d'œuvre masculine qui a déterminé la décision d'intégrer des femmes sur des postes masculins. Il s'agit là d'un phénomène lié d'une part à un contexte économique particulièrement favorable et d'autre part à des aspects structurels : le pouvoir d'attraction des zones d'activité limitrophes (tout particulièrement à la frontière) et l'enclavement de certains bassins d'emploi. Ce déséquilibre tient aussi à un déficit local de compétences (absence de qualifications disponibles, par exemple dans la soudure) qui peut devenir particulièrement aigu lorsque la conjoncture est très favorable.

Pour dépasser cette contrainte, les entreprises ont pu tirer parti de la disponibilité d'une main-d'œuvre féminine, *a priori* peu formée mais à la recherche d'emplois de proximité.

Six des entreprises étudiées ont intégré des femmes sur des postes traditionnellement masculins dans ce contexte. Ainsi, par manque de soudeurs, Profilébrico a investi dans l'acquisition de deux robots et recruté quatre femmes pour les conduire. Dans l'entreprise Powiss, une quinzaine de femmes ont été embauchées et formées à la soudure. Chez Collebois, une PME en forte croissance, le manque de compétences masculines et le niveau trop faible des rémunérations des emplois proposés dans le cadre de la restructuration de l'atelier d'emballage, a poussé l'entreprise à se tourner vers le recrutement de femmes. Chez Boîtematique enfin, l'embauche de femmes a été un phénomène massif parce que la fabrication de nouveaux produits (boîtes de vitesse automatiques) exigeait une forte croissance des effectifs. L'entreprise Plaschoc, située dans un bassin d'emploi où la main-d'œuvre masculine était très sollicitée par le travail frontalier en Suisse, présente l'originalité de s'être appuyée sur un recrutement important de femmes dès sa création en 1990.

Toutes ces expériences ont en commun de s'être appuyées sur des recrutements externes de femmes demandeuses d'emploi et de s'être déroulées avec l'appui des pouvoirs publics (ANPE, AFPA, Direction du travail et de l'emploi, Délégation aux droits des femmes), le recours à des mesures spécifiques de soutien (contrats de retour à l'emploi, contrats de qualification) et à des aides financières (Fonds national de l'emploi, contrats mixité) (1).

Plus récemment, chez Brickjus, c'est par la promotion interne d'agents de production (uniquement des femmes dans cette entreprise) que des postes d'encadrement vacants par manque de personnel masculin qualifié ont pu être pourvus.

L'impact des changements d'organisation

La modification des conditions internes de production ou de l'organisation du travail, l'évolution des produits et des techniques, peuvent aussi conduire à l'intégration de femmes sur des postes masculins. La reconversion des receveuses et l'introduction de la direction assistée dans les bus de Transcom ont ainsi mené à la mixité des équipes de conduite. L'acquisition par Profilébrico des robots de soudure, de la même façon, s'est accompagnée du recrutement de quatre femmes dans l'atelier de serrurerie.

Ces opérations traduisent souvent des choix stratégiques de modernisation de l'outil de production ou des conditions d'emploi des salariés dans l'entreprise ainsi que des investissements importants. Ils renforcent l'exigence de rentabilité. Cette dernière conduit dans bien des cas à une activité de plus en plus continue et donc à l'introduction du travail de nuit et de week-end. Dans cette situation, on a pu observer des cas de figure opposés dans des entreprises qui ont pourtant le même souci de rationalisation de la gestion de leur personnel. Ainsi, un processus d'exclusion progressive des femmes se dessine dans un atelier de l'entreprise Collebois où la convention collective ne permet pas aux femmes de travailler la nuit. A l'inverse, le passage au travail de nuit des femmes dans l'entreprise O-Band a renforcé leur place.

L'intégration dans les stratégies des contraintes liées aux nouvelles exigences de la demande a en

(1) Le contrat pour la mixité des emplois dans les PME-PMI, créé en 1987, est une mesure individuelle qui permet d'accorder une aide financière de l'Etat à une entreprise favorisant l'insertion d'une femme dans un métier traditionnellement masculin.

revanche des effets plus contrastés sur la main-d'œuvre féminine. Ainsi la mise en place d'une démarche qualité, imposée par un donneur d'ordre, nécessite généralement des compétences nouvelles et une plus grande polyvalence. Chez O-Band, une femme a ainsi complété, pour le contrôle qualité, une équipe exclusivement masculine. Dans certains cas, ces besoins peuvent consolider la place des femmes dans l'entreprise, mais il arrive aussi qu'ils fragilisent leur position en raison du niveau technique requis.

L'accès de femmes à des emplois traditionnellement réservés à des hommes intervient également lorsque la concurrence par les prix se durcit : le recours à la main-d'œuvre féminine constitue dans ce cas une opportunité d'économies salariales.

Territoires masculins, féminins et mixtes

Comment se définissent, au terme de la deuxième enquête, les territoires des hommes et des femmes au sein des entreprises ?

En règle générale, on rencontre exclusivement des hommes dans les activités d'entretien, de maintenance, de magasinage, de manutention ou de peinture en cabine. Il s'agit là véritablement de « bastions masculins », difficiles à conquérir par les femmes. Si certaines d'entre elles y ont accès, elles font figure d'exceptions, voire d'anomalies. Autrement dit, il est peu probable qu'elles soient remplacées, en cas de départ, par une autre femme.

Le montage de petites pièces, l'étiquetage, la conduite de machines automatisées, lorsqu'elle reste élémentaire, ou encore le contrôle qualité, n'occupent que des femmes. L'exception que constitue la présence d'un homme sur de tels postes prend un sens opposé à celui évoqué dans le paragraphe précédent. La singularité des femmes « exceptionnelles » s'entendait avec une valeur de supériorité sur les autres femmes : l'affectation d'un homme au sein d'une équipe de femmes se comprend avec une connotation d'infériorité. On ne trouve d'ailleurs dans ce cas que des hommes qui se distinguent, soit par le fait d'être étrangers, soit par celui d'être handicapés. Occasionnellement, il peut s'agir d'un jeune et en ce cas, il est bien clair qu'il ne s'agit que d'une période probatoire.

Certains postes sont occupés par des hommes et par des femmes, en proportion variable : le montage de pièces plus grosses ou plus complexes que celles jusqu'alors réservées aux seules femmes, la production d'éléments par injection plastique, le soudage, l'usinage, le perçage-réglage, l'emballage, l'expédition sont autant de domaines où sont affectés, dans une certaine indifférenciation, des hommes ou des femmes. Cette proportion est très instable puisqu'elle varie d'une entreprise à l'autre, et aussi dans le temps. C'est ainsi qu'on constate, dans certaines entreprises, l'entrée de femmes dans certains domaines d'activité, le perçage-réglage par exemple, qui restent pourtant exclusivement masculins dans d'autres entreprises.

Enfin, certains postes peuvent être considérés comme mixtes du fait d'une option consciente et volontaire de la part de la direction de l'entreprise. Ce choix est basé sur l'idée que la présence d'hommes et de femmes apporte une valeur supplémentaire à l'image de l'entreprise, voire une amélioration aux modalités de son fonctionnement. Ce cas de figure n'a guère été relevé dans l'industrie, mais plutôt dans la régie de transports en commun, qui veut tenir compte au sein des effectifs des conducteurs de la répartition entre hommes et femmes qui est celle de la clientèle.

L'accès aux responsabilités constitue, lui aussi, une ligne de démarcation bien nette en ce qui concerne la répartition du travail entre les hommes et les femmes. Ces dernières restent globalement confinées à des fonctions d'exécution, même lorsqu'elles accomplissent leurs tâches de façon relativement autonome. Ces fonctions sont aussi globalement plus faiblement qualifiées que celles des hommes. On a pu observer des cas ponctuels d'embauches de femmes à des postes qualifiés jusqu'à des postes d'ingénieurs. Par contre, les possibilités de promotion interne de femmes à des postes de petite maîtrise restent considérablement plus réduites que celles des hommes. L'absence de diplômes techniques à la base, cumulée aux réticences des femmes à l'égard de la formation continue, semblent peser de façon très significative dans ce non-accès à la promotion. Les représentations courantes concernant les aptitudes des femmes à exercer des responsabilités et à diriger des équipes ont peu évolué, d'autant moins lorsque les équipes comportent aussi des hommes.

Eléments de fragilisation

La dégradation de la conjoncture économique à partir du début de l'année 1994 est l'élément le plus défavorable à la mixité professionnelle car elle modifie totalement le contexte dans lequel les entreprises avaient recruté des femmes. Davantage d'hommes sont aujourd'hui disponibles sur le marché du travail. Le directeur de Profilébrico exprime sans détour qu'il ne lui serait sans doute pas nécessaire aujourd'hui d'investir dans des robots de soudure car il trouverait sans problème des soudeurs manuels prêts à travailler pour les salaires qui leur paraissaient insuffisants auparavant.

Ce même contexte dégradé a entraîné dans plusieurs entreprises de notre panel des baisses d'effectifs (plans sociaux), susceptibles d'affecter en premier lieu les femmes intégrées sur des emplois masculins dans la mesure où ce sont les dernières à

avoir été embauchées (2). Une stagnation des effectifs ne permet pas non plus de renouveler des recrutements féminins.

A côté de l'élément majeur que représente le retournement de conjoncture, un certain nombre d'autres facteurs ont contribué à fragiliser les situations de mixité professionnelle. Il peut découler du départ d'un responsable particulièrement attaché à la mise en œuvre de la mixité professionnelle (le directeur des ressources humaines de Powiss), d'une volonté de flexibilité qui passe par le recours accru au travail intérimaire qui est majoritairement masculin ou de formes de résistances à l'évolution technique de la part de certaines femmes.

Eléments de consolidation

L'élément le plus favorable au développement de la mixité réside sans conteste dans l'exemplarité. Lorsque le chemin est tracé, l'exemple réussi constitue une mise en confiance réciproque : promotion de conductrices de machines à des postes de chefs de ligne, soudeuses ayant fait leurs preuves, femmes s'adaptant bien au 5 x 8, etc. Dans ce contexte, certaines entreprises ont diffusé la mixité à d'autres postes (caristes, perçage). La présence de femmes peut d'ailleurs être considérée comme rassurante dans la mesure où on leur attribue une fidélité innée et une stabilité dans l'emploi bien supérieure à celle des hommes. Et l'entreprise attend un retour de l'innovation qu'a représentée le recrutement de femmes.

Nous avons constaté que les salaires étaient souvent moins élevés pour les femmes que pour les hommes. Il s'agit d'une inégalité constatée à un niveau général qui concerne la plupart des entreprises mais pas systématiquement tous les postes. Cette différence peut, il faut le reconnaître, constituer un élément favorable au développement de la mixité, mais elle peut conduire aussi, à terme, au recours exclusif à des femmes pour des postes auparavant tenus par des hommes.

Des mixités à géométrie variable

La répartition du travail entre les hommes et les femmes prend des formes diverses d'une entreprise à l'autre mais aussi d'un domaine d'activité à l'autre. On constate que des types différents de mixité peuvent tout à fait se retrouver de façon simultanée dans une même entreprise.

Les formes de mixité répertoriées se déclinent selon une typologie qui tient compte à la fois du contenu du travail et de ses modes d'organisation, ainsi que des conditions d'emploi. Elles correspondent à des choix différents de la part des entreprises qui les ont mises en œuvre et l'on n'observe pas, de façon générale, de progression d'un type de mixité vers un autre.

Une simple coexistence

On se situe au degré minimal de la mixité lorsque l'entreprise fait travailler des salariés des deux sexes dans un même espace, alors qu'ils sont occupés à des tâches spécifiques à l'un et l'autre des sexes, avec des métiers différents. Une présence visible d'hommes et de femmes dans un même atelier n'entraîne pas nécessairement un partage du travail : dans le cas de la mixité de coexistence, on se retrouve dans un schéma traditionnel de division sexuée.

Ce type de mixité constitue cependant le cas le plus fréquemment rencontré dans les entreprises où nous avons enquêté. Toutes présentent, du moins en ce qui concerne une partie de leurs ateliers, des situations de travail où la mixité ne dépasse pas le stade de la coexistence. C'est le cas de la division d'équipement électroménager de l'entreprise Textivap, où les femmes sont fortement concentrées dans la production et l'emballage, alors que le personnel masculin s'occupe de l'entretien, des réparations après-vente, de la manutention et de l'expédition. Chez Boîtematique, une partie des chaînes de montage fonctionne selon une division précise par sexe : les femmes sont à l'intérieur des lignes d'assemblage où elles sont assises, alors que les hommes se trouvent à l'extérieur de cette ligne, assurant la mise en route des lignes ou manipulant debout des charges lourdes. Chez Contactel encore, les femmes sont au montage et les hommes au réglage.

Si cette division des tâches est manifeste dans la distribution horizontale du travail, elle l'est également en ce qui concerne le niveau des fonctions. Dans les entreprises où les postes d'exécution sont tenus par des femmes, celles-ci travaillent avec des hommes qui assurent l'approvisionnement, la maintenance et le réglage et qui les encadrent. Les femmes n'ont en principe aucun accès à ces postes. La ligne de démarcation entre les hommes et les femmes est cette fois indiquée par le niveau hiérarchique du poste. Cependant, à Brickjus et Collebois, on a plus ou moins timidement fait l'expérience de femmes chefs d'équipe.

L'arrivée d'une femme dans un atelier où ne travaillaient auparavant que des hommes, même si sa tâche est spécifique, peut cependant constituer une véritable amorce de mixité, susceptible d'entraîner une évolution vers une intégration plus large de femmes. Elle a été facteur d'un changement significatif, par exemple, dans cet atelier d'O-Band où, dans une équipe d'injection exclusivement masculine (alors que l'atelier de montage est totalement mixte depuis

(2) Mais le principe de « dernier embauché, premier licencié » n'a pas été toujours appliqué. A Powiss par exemple, il reste cinq femmes soudeuses sur les douze qui avaient été embauchées au début des années quatre-vingt-dix, malgré trois plans sociaux et une réduction de 50 % des effectifs.

plusieurs années), une femme a été intégrée lors de la mise en place du contrôle de qualité. Le fait que cette fonction dite « féminine » soit différente de celle des hommes de l'équipe a permis de rompre avec la masculinité exclusive de l'atelier d'injection, longtemps hostile au travail des femmes et désormais plus favorable.

Une mixité aménagée

Lorsque les hommes et les femmes occupent des postes de travail similaires et correspondant au même métier, par exemple dans le cas de soudeurs et de soudeuses, ils n'en effectuent pas automatiquement pour autant les mêmes tâches. Des distinctions, parfois très subtiles, s'établissent selon le sexe des individus qui y sont affectés : nous avons appelé « mixité aménagée » les situations correspondant à ces caractéristiques.

Les « aménagements » de la mixité s'appuient généralement sur des qualités dites naturelles, que l'on prête soit aux hommes, soit aux femmes. Le maniement de pièces lourdes est ainsi le plus souvent réservé aux hommes. Dans l'atelier d'emballage de Collebois, les hommes préparent et manipulent les charges lourdes, alors que les femmes sont affectées aux tâches de finition : il n'y a pas de femme, en principe, en sortie de chaîne, où la manutention est plus difficile. Chez Boîtematique, cette différenciation est mal perçue par les ouvrières qui soulignent le manque de volonté de l'encadrement à rendre possible une égalité de travail avec les hommes par la mise en œuvre de moyens techniques qui pourraient compenser leur moindre force physique. Malgré le poids, voire la saleté, elles ne verraient pas d'inconvénients à effectuer des travaux plus durs pour que l'égalité soit effective.

En raison sans doute des responsabilités domestiques, qui restent le plus souvent du registre féminin, on prête aux femmes un certain nombre de dispositions que l'on oppose volontiers aux compétences acquises, qui seraient spécifiquement le fait des hommes. Dans l'entreprise Profilébrico, les hommes réalisent des travaux de soudure manuelle alors que ce sont des femmes qui ont été affectées aux robots de soudure. On réserve aux hommes les soudures qui demandent expérience et habileté alors que celles qui autorisent plus d'approximation vont aux femmes. Mais il arrive aussi, dans d'autres entreprises, que les travaux qui demandent soin et dextérité soient dévolus principalement aux femmes, en raison d'une habileté supposée innée : chez Plaschoc, les opérations de marouflage ont été longtemps considérées comme forcément féminines jusqu'à ce que l'entreprise se rende compte que les hommes, en équipe de nuit, étaient eux aussi capables de les effectuer !

Ces types de partage s'inscrivent dans la recherche par l'entreprise d'une plus grande flexibilité. Ils accompagnent des modes d'organisation du travail basés sur une complémentarité des tâches effectuées par les hommes et les femmes. Ils sont le plus souvent le résultat d'une volonté de la part des directions d'entreprises qui attribuent délibérément les postes aux un(e)s et aux autres, selon une gestion des ressources humaines basée sur des critères clairement sexués. Ces aménagements ne sont pas perçus par les intéressés comme inéquitables s'ils n'engendrent pas de discrimination : ils se limitent alors à jouer le rôle de modalités pratiques. Cependant, ils restent ordinairement des sources de ségrégation, car on accorde aux qualités masculines une valeur supérieure à celle que l'on prête aux qualités féminines. Les différenciations peuvent être aussi le fruit d'une auto-organisation interne de l'équipe de travail, indépendamment des intentions de la direction. L'équipe de travail reproduit parfois spontanément des modèles traditionnels de partage des rôles entre les hommes et les femmes, sur le principe de la complémentarité. Un bureau de "méthode et ordonnancement" chez Textivap en constitue une illustration flagrante : un homme et une femme y ont été affectés pour travailler ensemble et ont décidé, d'un commun accord, qu'« elle » allait se charger du «secrétariat de méthode» (prise de notes et comptes-rendus) alors qu'« il » se spécialiserait dans les améliorations techniques.

Une mixité discriminatoire

Lorsque la différenciation porte sur les conditions d'emploi respectives des hommes et des femmes (salaires, statuts, niveaux de qualification, horaires de travail), les effets produits sont parfois difficiles à mettre en évidence. Même lorsque la discrimination est manifeste, elle trouve une justification apparente dans des différences prévues par l'organisation même du travail. Il arrive d'ailleurs que cette discrimination soit intrinsèque à l'embauche. Le directeur de Profilébrico n'hésite pas à expliquer les raisons de son choix d'équiper l'entreprise de robots de soudure et d'embaucher des femmes pour les conduire, parce qu'elles étaient prêtes à accepter un salaire que des hommes auraient refusé dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre masculine.

Les entreprises tentent de légitimer des traitements différenciés entre les hommes et les femmes. Il leur suffit pour cela de se doter de modalités d'organisation qui justifient soit des écarts de salaires, soit des différences de statuts, voire les deux à la fois. Les adjointes aux chefs de ligne de Brickjus, sorties du rang et promues pour leur forte personnalité, n'ont pas la même formation de base que les hommes affectés aux mêmes postes. N'ayant pas pu bénéficier non plus d'une formation complémentaire qu'elles ont pourtant demandée, elles ne sont pas en mesure d'effectuer certains réglages, ce qui permet à la direction de justifier des écarts de salaires.

La taille d'une équipe peut aussi constituer un critère de rémunération. Ainsi, dans la division d'équipement électroménager de Textivap, les équipes sous la responsabilité des femmes comportent moins de salariés que celles dirigées par des hommes, ce qui

explique, aux yeux de la direction – mais pas à celui des femmes concernées ! – les écarts de salaires.

Les femmes se trouvent parfois classées à un niveau inférieur à celui de leurs collègues masculins exerçant les mêmes tâches, pour la seule raison que ceux-ci sont susceptibles de porter des charges plus lourdes que ne sont censées pouvoir le faire les femmes. Le fait que les femmes elles-mêmes ne se soucient pas de ménager leurs efforts ne change rien à l'affaire. *A contrario,* la faculté d'effectuer des travaux minutieux n'est pas reconnue et intégrée au statut et à la rémunération des femmes. De fait, c'est toujours une distinction faite entre les sexes en ce qui concerne la gestion de l'emploi, qui conduit au choix de cette organisation du travail sexuellement différenciée, généralement en défaveur des femmes.

On peut constater aussi que des femmes qui effectuent au titre d'une polyvalence de remplacement, pour une partie du temps seulement, des tâches plus qualifiées que celles qu'elles effectuent habituellement, ne s'en voient pas gratifiées comme les hommes. Un atelier de moulage par injection de Contactel s'est ainsi ouvert à des femmes agents de montage, dans un souci d'amélioration des conditions de flexibilité par la polyvalence. Les femmes ne travaillent dans l'atelier d'injection que dans le cadre de remplacements, les hommes ayant de leur côté décliné l'offre de polyvalence qui les aurait obligés, inversement, à travailler au montage à certaines périodes : l'atelier de moulage par injection est bien entendu considéré comme « supérieur » à celui de montage. Les femmes ont malgré tout gardé leur rémunération antérieure, complétée simplement par une prime de rendement lorsqu'elles sont à l'injection alors que les hommes touchent un salaire supérieur sans prime.

Un autre cas de figure significatif d'une gestion sexuée des emplois est présenté par le travail de nuit chez Plaschoc, effectué exclusivement par des hommes. On constate inversement que ce ne sont que des femmes qui occupent la journée les postes tenus par les hommes la nuit. Les seules exceptions à cette règle d'usage sont le fait de quelques hommes travaillant en heures supplémentaires et donc plus rémunérés. Chez Collebois, le travail de nuit n'est également assuré que par des hommes, avec un recours important aux travailleurs intérimaires. Ces derniers constituent pour l'entreprise un vivier potentiel de recrutement d'où sont exclues les femmes de fait, ce qui risque de condamner la mixité à plus ou moins long terme.

O-Band a connu cette même situation avant d'adopter, il y a une dizaine d'années, un processus de production continu. Le travail de nuit était devenu une des revendications de certaines opératrices (alors en 2 x 8), pour des raisons de différences de salaire alors qu'elles effectuaient les mêmes tâches. Le travail de nuit des femmes a été la condition du maintien de la main-d'œuvre féminine dans l'entreprise lors du passage au 5 x 8 (ce qui a nécessité un changement de branche de l'entreprise, qui est passée de la chimie à la mécanique). Cette restructuration importante a permis de mettre en place des équipes mixtes et de supprimer les différences de salaires entre les hommes et les femmes.

L'accès à la promotion est aussi un terrain de discrimination. Chez Boîtematique, on constate que s'il existe quelques animatrices, aucune femme n'est chef d'équipe, comme c'est le cas également chez Powiss, où les femmes ne dépassent pas le niveau des opérateurs. Chez Plaschoc, les femmes ont bien accès aux fonctions d'animatrices d'îlot mais se retrouvent alors sans autres perspectives d'évolution : les postes de régleurs et de techniciens ne leur sont pas accessibles. S'agit-il véritablement d'un blocage de la part de la direction de l'entreprise, ou plutôt comme le souligne celle-ci, d'un refus des femmes de se former à ces fonctions ? Le manque de formation technique est certes un handicap à la base, mais l'entreprise n'a pas procédé non plus à des incitations très convaincantes...

Une mixité indifférenciée

Nous avons défini comme «mixité indifférenciée» les situations où les hommes et les femmes effectuent un même travail dans des conditions d'emploi strictement identiques. La mixité peut en effet exister dans une indifférenciation totale par rapport au sexe de l'individu, au moment de l'embauche et en cours d'emploi, et dans une substitution possible de l'un(e) par l'autre.

Cette indifférenciation dans le partage du travail n'est pas malgré tout une condition suffisante de pérennisation d'une mixité effective. Elle renferme de façon intrinsèque les germes d'un retour possible à une situation de non-mixité. Lorsqu'une entreprise emploie indifféremment des hommes ou des femmes, mais sans chercher la mixité pour elle-même, celle-ci peut se réduire jusqu'à disparaître sous l'effet des opportunités du marché de la main-d'œuvre et des contraintes économiques. Les postes peuvent alors être attribués à des hommes ou à des femmes, mais en alternance, de manière cyclique, en fonction de conjonctures et de critères plus ou moins aléatoires. La mixité indifférenciée est donc particulièrement instable : la notion même de mixité risque d'être totalement éliminée si les circonstances s'y prêtent.

Nous avons repéré plusieurs cas de mixité indifférenciée répondant à l'ensemble de ces critères. L'entreprise Plaschoc, sous l'effet de la pénurie de main-d'œuvre, a embauché des femmes à des postes dont certains sont désormais tenus soit par des hommes soit par des femmes, dans une polyvalence favorable à cette indifférenciation dans la mesure où les postes sont très mobiles. Mais aujourd'hui, la situation de l'emploi ayant changé, une masculinisation des effectifs est en cours, amplifiée par le travail intérimaire et l'accent mis sur le recours aux heures supplémentaires, davantage convoitées par les hommes. De même, on peut se poser la question de la

pérennité de la mixité dans une entreprise qui, comme Powiss, a mis quelques femmes à des postes de soudure et s'est retrouvée depuis confrontée aux difficultés économiques de l'industrie automobile. Ce contexte nouveau a entraîné une chute des effectifs et une concurrence difficile, réduisant considérablement les postes de soudeuses. On perçoit bien toute la fragilité de la mixité lorsque les contraintes qui l'ont créée ont disparu.

On constate souvent que, même lorsque les postes sont indifférenciés, le modèle prédominant reste malgré tout masculin. Les femmes qui travaillent à des postes qui étaient auparavant tenus exclusivement par des hommes sont alors considérées (et se considèrent elles-mêmes) comme exerçant des « métiers d'hommes ». Chez Profilébrico, par exemple, le travail de soudure garde une signification masculine par son objet ainsi que par les outils qu'il requiert. Dans la division « machines textiles » de Textivap, les quelques femmes travaillant parmi les hommes éprouvent une certaine fierté à occuper des postes traditionnellement masculins, comme si cela leur conférait une qualité supérieure aux salariées de l'autre division, *« qui travaillent sur de petites pièces alors que nous connaissons les grosses machines »*. On peut penser pourtant que ce modèle va évoluer avec le temps : on reste encore très proche, à l'heure actuelle, d'une pratique exclusivement masculine mais la référence au «métier d'homme» risque de progressivement s'estomper.

Une mixité de coopération

La mixité de coopération pourrait également s'appeler mixité organisationnelle, dans la mesure où il s'agit d'une forme de répartition d'un même travail entre les hommes et les femmes, qui s'appuie sur une conception de l'organisation de l'entreprise. Elle suppose un partage équitable et volontaire, que l'on estime efficace et porteur, en termes de gestion de ressources humaines, d'une « valeur ajoutée ». Elle se fonde non pas sur des spécificités masculines ou féminines qui ne feraient que s'additionner et se compléter, mais sur l'interaction des spécificités des hommes et des femmes, sur leur transfert réciproque et sur la dynamique qui en découle.

Cette dernière forme de mixité constitue la forme la moins sujette à remise en question lors d'un changement de conjoncture économique, d'organisation du travail ou des personnes en charge du recrutement. La définition d'une mixité interactive implique des modalités de coopération entre travailleurs masculins et féminins, ainsi que la possibilité d'exercer « autrement » des tâches similaires. Que recouvre cet « autrement » ? On peut y retrouver la notion de spécificités, liées parfois à la différence de sexe mais surtout aux personnalités individuelles. Mais l'originalité de la mixité de coopération réside dans le fait qu'aucun modèle ne prime sur l'autre et que les qualités tenues pour masculines et celles tenues pour féminines peuvent se transférer réciproquement. L'apport de chacun contribuerait donc de manière égalitaire au processus de production, qui s'en trouve enrichi.

Si certains de nos interlocuteurs reconnaissent que ces modalités de mixité peuvent engendrer des bénéfices en termes « d'ambiance relationnelle » contribuant à améliorer le cadre du travail, mais aussi en termes de qualité, voire de productivité, les entreprises ne se sont pas dotées d'outils pour évaluer la plus-value liée à cette coopération entre les hommes et les femmes.

Si la mixité de coopération est peu présente dans les entreprises dans lesquelles nous avons enquêté en s'en tenant strictement à cette définition ambitieuse, on en trouve cependant des expressions qui, du moins partiellement, vont dans le sens d'une mixité de coopération. La coopération peut venir des salariés eux-mêmes : chez Profilébrico, ce sont les femmes soudeuses sur robot qui ont demandé à se former à la soudure manuelle, afin d'être à même d'effectuer certaines soudures réservées auparavant aux hommes. La direction a accédé à leur souhait mais n'avait pas prévu cette démarche au départ.

Nous avons considéré aussi que les directions d'entreprise qui affichent une volonté d'embaucher des femmes se situent dans une logique de mixité de coopération : Brickjus a pratiqué une certaine forme de discrimination positive, limitée certes à l'équipe de direction et à la maîtrise, pour rééquilibrer les effectifs. Les intentions étaient similaires chez Boîtematique, qui a mis en œuvre au moment du recrutement une opération sophistiquée de formation et de qualification, concernant un grand nombre de femmes. Cet engagement initial et cette prise en compte de l'intérêt de la mixité permettent de miser sur le fait que ces situations ne devraient pas être remises en cause au moindre changement de contexte.

La direction d'O-Band et principalement sa directrice des ressources humaines ont également développé l'idée que les hommes et les femmes, en travaillant ensemble, pouvaient apporter « quelque chose de plus ». Et l'on peut dire qu'une mixité de coopération a trouvé sa place dans le système du 5 x 8 et la généralisation du travail de nuit.

Mais c'est dans la seule entreprise non industrielle de notre groupe que nous avons trouvé une illustration plus large de cette mixité : la régie de transport en commun Transcom a développé une politique de recrutement féminin pour la conduite des bus pour des raisons d'image sociale et, en partie, commerciale. La mixité des conducteurs y est devenue un facteur de normalité sociale de l'entreprise qui cherche dans sa composition à ressembler à celle de la population environnante. Et l'emploi d'hommes et de femmes aux mêmes postes de travail et aux mêmes conditions, est considéré comme faisant partie des objectifs de l'entreprise. Et pourtant, même au sein de Transcom, cette logique de mixité n'est pas globale : l'entretien des véhicules et les ateliers de réparation sont restés entièrement masculins.

Genres des travailleurs, genres du travail

Cette pluralité des formes de mixité s'accompagne de changements dans les représentations que se font dirigeants d'entreprises et salariés du travail. Les dispositions et les aptitudes requises, indépendamment des compétences relevant de la formation et de l'expérience, se réfèrent communément aux genres masculin et féminin et aux qualités génériques attribuées à chaque sexe. Chaque situation de mixité, même si c'est à des degrés divers en fonction de son extension, oblige à s'interroger sur la validité du genre attribué au travail considéré. Mais par ailleurs, l'adéquation entre les caractéristiques du travail et la spécificité du genre de chaque salarié a moins d'importance que par le passé. La représentation du genre du travail reste un élément de résistance forte à l'application du principe de l'égalité professionnelle. Elle continue en réalité à servir de critère dans l'affectation différenciée d'hommes ou de femmes aux emplois, même si les entreprises tentent de la justifier par des facteurs plus circonstanciels.

Pourtant diverses raisons d'ordre économique, bien plus que le respect de la législation, peuvent contraindre une entreprise, ou lui offrir une opportunité, de recourir à l'emploi de femmes et de bouleverser ainsi ses habitudes. La représentation du genre du travail est alors susceptible de se modifier, de devenir indécise, voire de s'inverser, ce qui peut conduire à terme à une remise en cause par l'entreprise des principes de sa gestion de l'emploi. Ces changements ne concernent pas seulement les responsables d'entreprises, ils affectent aussi les attitudes des salariés, que la question de l'adéquation entre leur appartenance de genre, avec les qualités spécifiques qui lui sont attachées, et le genre de leur travail est loin de laisser indifférents. Elle concerne leur identité professionnelle, celle qu'ils se construisent et celle qui leur est reconnue. Et l'on constate que désormais l'inadéquation entre le genre de la salariée et celui de son travail peut être valorisée et partagée par son entourage.

Les entretiens conduits dans les dix entreprises ont permis d'observer que, même dans l'industrie et pour des postes de travail fortement typés comme masculins, l'adéquation des genres connaissait des exceptions et que celles-ci étaient en général mieux admises que nous ne nous y attendions. Mais leur analyse a aussi conduit à estimer que, face aux deux genres de travailleurs, on pouvait élargir l'alternative des deux genres du travail à un troisième, puis à un quatrième genre.

Deux cas de figure méritent d'être distingués : celui où le contenu et les conditions de travail n'ont pas changé, mais où l'entreprise ne trouve plus les hommes nécessaires pour l'exercer, et celui où de nouvelles conditions de production offrent l'opportunité d'avoir recours à une main-d'œuvre féminine et d'élargir ainsi les possibilités de recrutement.

La première situation peut être illustrée par l'exemple de cette entreprise où aucun ouvrier n'était candidat pour occuper un poste de cintrage métallique en raison de sa pénibilité, et où c'est une femme qui s'est déclarée volontaire. On peut citer aussi cette autre entreprise qui ne parvenait pas à pourvoir deux postes de chef d'équipe adjoint sur des lignes de conditionnement agro-alimentaire, et qui a décidé de tenter l'expérience d'y affecter des ouvrières, à leur grande surprise d'ailleurs.

Le deuxième cas de figure correspond à la création d'une nouvelle unité de production dans un site où la pénurie de main-d'œuvre masculine est chronique, parce qu'elle se situe en pleine zone d'attraction des travailleurs frontaliers. Alors que l'entreprise n'emploie dans d'autres unités que des hommes, la création de cet établissement s'est faite avec le projet d'employer au départ en majorité des femmes : l'évolution de la technologie pour cette production de pare-chocs permettait une réduction du poids des charges à manipuler.

Dans les entreprises correspondant au premier cas de figure, le genre du travail n'en a pas été affecté, il est resté un travail masculin fondé sur des caractéristiques de pénibilité et de technicité. Dans le second, en revanche, apparaît une évolution vers un nouveau genre que nous qualifions de neutre. La pénibilité peut rester importante et ce type de travail n'est pas nécessairement moins qualifié qu'un travail masculin, mais un ensemble de facteurs, les uns relatifs aux conditions de travail, les autres aux conditions de l'emploi, conduisent alors à considérer que le travail peut être effectué indifféremment par un homme ou par une femme.

Un autre cas a fourni un exemple de travail neutre, mais succédant à une situation où le genre antérieur du travail ne résultait pas de son contenu, la production de bandes audio et vidéo, mais de l'opposition entre travail de jour et de nuit. Le premier était effectué par les femmes, le second par les hommes, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne de pouvoir faire travailler les femmes la nuit et de mettre en place une organisation du travail par équipes mixtes fonctionnant en 5 x 8. Dans cette usine il ne subsiste plus de traits significatifs qui permettent de qualifier le travail de masculin ou de féminin (si ce n'est que les machines les plus récentes étaient conduites par des hommes, et les autres par des femmes...).

Mais l'examen de ce cas nous a aussi amenés à considérer que la valorisation, par la direction comme par les salariés, de ce partage du travail mixte justifiait d'envisager la possibilité d'un quatrième genre du travail : celui-ci n'est plus alors caractérisé seulement comme requérant des capacités indifférentes au genre des travailleurs, mais en tenant compte de l'avantage que peut retirer l'entreprise de son exercice à la fois par des hommes et des femmes. Nous avons qualifié ce genre de « duel » dans la mesure où ce terme, intermédiaire entre le singulier et le pluriel, permet de dépasser l'alternative entre le masculin et le féminin : il les additionne sans les neutraliser et sans les nier (3). Une illustration de cette évolution possible vers un quatrième genre du

travail se trouve dans l'entreprise de transport en commun. Des équipes de conduite mixtes y ont été constituées volontairement, dans une perspective d'amélioration de la conduite et de facilitation des relations entre la clientèle et les conducteurs.

Aux types de mixité que nous avons identifiés correspondent donc des représentations en évolution du genre du travail. Le dualisme des genres masculin et féminin reste prégnant lorsqu'on se trouve devant des exemples de mixité aménagée (ou de son pendant problématique, la mixité discriminatoire). Les femmes qui occupent un emploi dans ce contexte valorisent d'ailleurs explicitement leur situation qui leur fait faire un travail d'hommes (des exemples inverses seraient sans doute plus difficiles à observer). A la mixité indifférenciée correspond une appréciation d'un travail neutre. Mais, comme cela a été souligné précédemment, cette situation apparaît souvent comme peu stable, elle reste susceptible d'évoluer vers un retour au genre masculin, lié alors à un passage vers une plus grande technicité, ou alors elle peut s'inverser et tendre vers une féminisation exclusive traduisant cette fois une relative déqualification. Enfin, la mixité de coopération se traduit par la manifestation d'un genre duel qui permet l'affirmation d'une nouvelle identité professionnelle.

Logiques d'emploi

L'analyse des genres du travail permet de constater d'abord la forte persistance des cadres naturalistes de représentations, qui attribuent aux hommes et aux femmes des capacités et des inaptitudes en fonction de leur sexe. En même temps, se dessine une évolution vers le dépassement des genres du travail. Mais cette évolution n'est souvent que la conséquence d'une gestion sexuée de l'emploi. Telle est l'ambiguïté du processus de développement de la mixité : il a souvent comme moteur un recours spécifique à l'emploi de femmes en raison des avantages (réponse à une pénurie de main-d'œuvre, bas niveaux de salaires...) que les entreprises peuvent en retirer.

Nos deux enquêtes à cinq années d'intervalle dans les mêmes entreprises ont permis de constater un changement de contexte qui n'était pas seulement économique mais aussi politique. A la fin des années quatre-vingt, les entreprises et les organisations professionnelles se trouvaient encore sollicitées par les autorités publiques pour favoriser la diversification des emplois offerts aux femmes. Des actions de formation financées par les pouvoirs publics étaient proposées pour les chômeuses disposées à s'orienter vers de nouveaux emplois industriels. L'UIMM avait mené une campagne sur le thème « Femmes et mécanique », et cet environnement a indiscutablement rendu certains employeurs plus réceptifs à la perspective d'embaucher des femmes sur de nouveaux types d'emplois. La mixité pouvait donc leur apparaître comme un élément d'innovation et de transformation des relations humaines au sein de l'entreprise, bien que l'ambiguïté soit restée permanente entre diversification des emplois proposés aux femmes et mixité. Cinq ans plus tard, nos interrogations sur la mixité professionnelle étaient devenues très étrangères à leurs préoccupations. Et la conjoncture économique n'était plus aussi favorable à l'emploi qu'en 1989-1990.

Aujourd'hui le recrutement de femmes est sans doute encore considéré comme offrant des possibilités d'innovation dans la gestion de l'emploi, mais c'est souvent dans la mesure où il comporte des opportunités d'économies salariales. Cela ne signifie pas qu'on revienne à une division sexuée classique : au contraire, ce sont les mêmes emplois qui sont susceptibles d'être occupés par des hommes ou des femmes, dès lors que pour une raison quelconque se produit une pénurie de main-d'œuvre masculine. La mixité n'apparaît plus comme un possible facteur d'amélioration des rapports sociaux dans l'entreprise. Elle est en revanche une caractéristique majeure du marché de l'emploi : il peut s'y exprimer une concurrence entre hommes et femmes dont une diminution du coût du travail est attendue.

Dans cette évolution du marché de l'emploi vers une plus grande mixité, nos observations dans dix entreprises nous conduisent à estimer que les emplois restent affectés d'un genre, masculin ou féminin, mais que celui-ci est défini de façon discrétionnaire et non plus naturelle, et que par conséquent ce genre peut être inversé. Il y a ainsi des cas où une féminisation d'emplois antérieurement masculins a permis de ne pas relever les salaires comme il aurait été nécessaire de le faire pour attirer de la main-d'œuvre masculine. On peut évidemment voir là une diversification des emplois offerts aux femmes, donc susceptible d'atténuer leur niveau de chômage. Mais la logique de ce mouvement a été ensuite une reprise de recrutements masculins, avec des statuts précaires mais mieux payés d'intérimaires, permettant en retour de bloquer les rémunérations des salariées. En même temps se ferment aux femmes des emplois plus qualifiés occupés par des hommes, comme autant de positions de défense de leur statut d'emploi et de leur niveau de rémunération.

Ainsi, la moindre prégnance des genres du travail sur l'emploi, dont nous considérons qu'elle constitue désormais une tendance de fond, n'implique pas pour autant que la distinction des sexes n'ait plus de pertinence au regard de l'emploi. Sans doute ce terrain est-il en principe gardé par la législation du travail qui prohibe les discriminations de salaires et de traitement. Néanmoins, la sexualisation des emplois n'en a pas pour autant été abolie. La raison majeure qui la justifie est l'application même du principe « à travail égal, salaire égal » dont on peut déduire qu'« à travail inégal, salaire inégal... ». Dès lors, si des emplois inégaux par leurs classifications autorisent des salaires différenciés, l'opportunité qui

(3) Et sans les fusionner, ce qui produirait un genre androgyne.

s'offre à l'entreprise qui veut bénéficier du différentiel de coût entre l'offre de travail des hommes et des femmes, est de se doter d'une organisation du travail qui justifie cet écart. Elle choisira alors de féminiser certains types d'emplois classés à un niveau inférieur à ceux qui resteront masculins, pour lesquels les qualifications requises ne permettent pas de limiter les rémunérations de la même manière.

Dès lors, dans les gestions de l'emploi, l'indifférence plus souvent affichée à une répartition des activités du travail selon leur genre n'est pas forcément génératrice d'un partage du travail mixte. Elle réduit sans doute les résistances à l'emploi de femmes, mais peut se prolonger en indifférence à l'égard d'une mixité qui, valorisée, conduirait à rechercher et à conserver un équilibre entre la part des hommes et des femmes. C'est pour cette raison que les situations de mixité dans les entreprises apparaissent souvent comme réversibles.

Cette évolution ne saurait donc être qualifiée trop rapidement de progrès. Et la motivation des salariés dans leur engagement professionnel n'est pas indifférente à la représentation de leur activité selon leur genre. Rares sont néanmoins les responsables d'entreprises aujourd'hui qui, d'après nos observations, estiment utile de prendre en considération le besoin de leurs salariés de se construire une représentation d'eux-mêmes où le genre du travail constitue un élément important. La possibilité, quand elle leur en est offerte, de se construire une identité professionnelle forte, constitue pourtant un facteur d'adhésion du salarié à son travail et à son entreprise. Or, on constate davantage une sexualisation de l'emploi accompagnée d'une perte de sens des genres du travail, alors que les salariés semblent aspirer à une égalité de traitement dans l'emploi, c'est-à-dire à un accès de chacun, homme ou femme, à tous les emplois, avec un maintien de genres du travail bien affirmés. ■

BIBLIOGRAPHIE

ALONZO P. (1995), « Mode d'emploi et genre dans le salariat d'exécution de bureau » in *Les cahiers du MAGE.*

BOURDIEU P. (1990), « La domination masculine », *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, n° 84, pp. 3-31.

BOUTINET J.P. (1994), « Evolution du travail féminin et désir des femmes souhaitant retravailler », *Actualités de la Formation Permanente,* n° 131, pp. 22-34.

BUÉ J. et ROUX-ROSSI D. (1993), « Le travail de nuit des femmes dans l'industrie », *Travail et Emploi* n° 56.

Céreq-DLC (1997), *Femmes sur le marché du travail. L'autre relation formation-emploi.* Etudes n° 70.

Ephésia (1995), *La place des femmes,* coll. Recherches, La Découverte.

FRAISSE G. (1996), *La différence des sexes,* collection Philosophies, P.U.F.

GADREY N. (1992), *Hommes et femmes au travail, inégalités, différences, identités,* L'Harmattan.

GUILBERT M. (1966), *Les fonctions des femmes dans l'industrie,* Mouton.

HAICAULT D. (1984), « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail,* n° 3.

HIRATA H. et SENOTIER D. (1996), *Femmes et partage du travail,* Syros, Paris.

KERGOAT D. (1982), *Les ouvrières,* Le Sycomore.

KERGOAT D. (1984), « Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux », in *Le sexe du travail,* PUG.

MARUANI M. et NICOLE C. (1987), « Du travail à l'emploi : l'enjeu de la mixité », *Sociologie du travail* n° 2.

MARUANI M. et NICOLE C. (1989), *Au labeur des dames, métiers masculins, emplois féminins,* Syros, Paris.

MARUANI M. (1996), « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales,* n° 115, pp. 48-57

MÉDA D. (1997), « Le partage du travail », *Problèmes politiques et sociaux,* n° 780-781, La Documentation Française.

NISS M., REBEUH M. C. (1992), *La mise en œuvre de la mixité dans les entreprises d'Alsace,* BETA, cra-cereq, ULP Strasbourg.

NISS M. (1994), *Des machines et des femmes,* DEA, ULP de Strasbourg.

REES T. (1992), *Women and labour market,* Routledge, Londres.

SILVERA R. (1995), « Différences, inégalités et discriminations salariales », in *Les Cahiers du MAGE* 2, Temps partiels, Salaires inégaux.

SILVERA R. (1996), *Le salaire des femmes : toutes choses inégales,* La Documentation Française.

DE SINGLY F. (1996), *Le soi, le couple et la famille,* Nathan.

TOUTAIN G. (1992), *L'emploi au féminin. Pour une méthode de la mixité professionnelle,* La Documentation Française.